

social news



MISE AU POINT SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires constituent l'une des sources de contentieux les plus nourries. Pour mémoire, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente (article L.3121-28 du Code du travail).

En principe, la décision de recourir aux heures supplémentaires appartient à l'employeur : ne sont considérées comme des heures supplémentaires que les heures effectuées à la demande expresse ou après autorisation préalable de l'employeur.

Cependant, il convient de nuancer ce principe. En effet, l'absence d'autorisation préalable de l'employeur ne fait pas obstacle automatiquement à la reconnaissance d'heures supplémentaires...

A cette fin, dans cette Social NEWS, nous allons, dans un premier temps, faire le point sur la question de l'initiative des heures supplémentaires (qui conditionne le droit au paiement). Pour compléter cet éclairage, nous aborderons dans un deuxième temps la preuve des heures supplémentaires (qui permet la réalisation du droit au paiement des heures supplémentaires).

01 L'INITIATIVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

02 LA PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

01

L'INITIATIVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Trois cas de droit au paiement

Le salarié ne peut obtenir le paiement des heures supplémentaires que si :

- Elles ont fait l'objet d'une demande de l'employeur ;
- Elles ont été effectuées avec son accord même tacite ;
- Si elles ont été rendues nécessaires par les tâches qui lui ont été confiées (Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-16.959, Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-20.659).

S'il est simple d'imaginer la manifestation de l'accord de l'employeur pour réaliser les heures supplémentaires, il est plus difficile d'appréhender l'accord tacite de celui-ci.

Accord tacite ou implicite de l'employeur

Si l'employeur est informé de l'accroissement d'activité que connaît un salarié et qu'il ne revoit pas l'organisation de l'activité pour le soulager, il peut être considéré comme ayant donné son accord implicite (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.924).

Il en est de même si l'employeur a été en mesure d'en être informé (ou de disposer des moyens pour l'être). Ainsi, le chef d'entreprise est considéré comme informé par exemple :

- Lorsqu'il dispose d'un logiciel de pointage (Cass. soc., 8 juil. 2020, n° 18-23.366) ;
- Lorsqu'il remet à son salarié des factures et relevés de téléphone à son salarié, lesquels font apparaître un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail (Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-10.982).

Imposer une autorisation préalable à la réalisation d'heures supplémentaires pour se prémunir ?

Le bon sens commanderait à ce que cette autorisation n'ayant pas été demandée, il ne peut y avoir d'accord même tacite de l'employeur.

Il y a quelques mois, la Cour de cassation a pourtant reconnu que l'absence d'autorisation préalable à la réalisation d'heures supplémentaires n'excluait pas, en soi, l'accord tacite de l'employeur (Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-13.496).

02

LA PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le rôle du salarié

La preuve n'incomant spécialement à aucune des parties, le salarié a un rôle important à jouer dans la démonstration des heures supplémentaires.

Depuis un arrêt de la Cour de cassation du 18 mars 2020, le salarié doit présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies **afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments** (Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919).

Il est d'ores et déjà à noter que la Cour de cassation fait état d'une « obligation » à la charge de l'employeur : contrôler les heures de travail effectuées. Dans la mesure, où le chef d'entreprise dispose de « ce contrôle », il pourra(it) répondre aisément aux demandes du salarié.

Liberté de la preuve

La preuve étant libre en matière prud'hommale, le salarié bénéficie d'une grande latitude dans sa démonstration. Les juges ont ainsi admis, qu'il pouvait communiquer (et que donc pouvaient être retenus) :

- Un décompte fondé sur une amplitude horaire (Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 19-23.834) ;
- Un calendrier indiquant pour chaque jour, un nombre global d'heures sans préciser l'horaire de début et de fin de travail accompagné d'un tableau écrit par lui-même faisant état d'un total d'heures travaillées (Cass. soc., 17 nov. 2021, n° 19-23.442) ;
- Un décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40.928) ;
- La photocopie de calendriers mentionnant des faits de sa vie quotidienne et des attestations de collègues (Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-11.886) ;
- Des horaires relevés jour après jour par le salarié d'un restaurant sur son carnet de bord, confortés par les multiples tâches qu'il a assumées et par différents témoignages ou articles parus dans la presse locale (Cour d'appel de Toulouse, 3 janv. 1998, n° 97/02295 4e ch) ;
- Des tableaux relatifs aux heures supplémentaires par mois et non par semaine (Cass. soc., 16 mars 2022, n° 21-10.210) ;

02

LA PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Un relevé d'heures hebdomadaires ainsi que les agendas à partir desquels le salarié avait établi ce relevé, lesquels comportaient une mention manuscrite sur l'amplitude de travail quotidien (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 18-17.844) ;
- Des décomptes de ses heures supplémentaires sur plusieurs années, sans l'assortir d'aucun autre document, et qui prennent en compte des temps de présence alors que la salariée est hospitalisée ou absente de l'entreprise ou en congés payés (Cass. soc., 26 janv. 2022, n° 19-25.781) ;
- Des attestations faisant des constatations ponctuelles émanant de voisins, de commerçants, de clients, d'un ami et de son épouse (Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-22.898).

On le voit, la preuve étant libre, les moyens de démonstration sont multiples. **Inutile de rappeler que les envois de sms, d'emails, en dehors des heures de travail peuvent être également utilisés.... La prudence commande donc !**

Le rôle de l'employeur

L'employeur doit également apporter des éléments de nature à démontrer la réalité des heures effectuées par le salarié pour faire échec à ses demandes. Il ne suffit pas de contester nous disent les juges : il faut démontrer et donc apporter des éléments.

A cet égard, les obligations mises à la charge de l'employeur lui sont d'un grand secours. L'employeur pourra se fonder par exemple sur les documents qu'il est censé tenir à disposition de l'inspecteur du travail permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié (article L.3171-3 du Code du travail).

Si les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif, rappelons que l'employeur a l'obligation d'établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail pour chacun des salariés concernés (article L. 3171-2 du Code du travail).

L'employeur a par conséquent tout intérêt à se munir de documents et d'un système de contrôle de la durée du travail fiables et précis pour se prémunir du risque en cas de contentieux.

**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux
vous conseiller.
Nos équipes restent
à votre écoute.**

